Deutscher Bundestag
13. Wahlperiode

Drucksache 13/4124

13. 03. 96

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Dr. Manuel Kiper
und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Arbeitsplatzabbau und Chancen zur ökologischen und sozialen Gestaltung von Arbeitsplätzen bei der Deutschen Telekom AG

Die Deutsche Telekom AG strebt nach eigenen Aussagen einen Arbeitsplatzabbau um 60 000 Stellen an. Die Sozialverträglichkeit dieses Abbaus soll durch den Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen und Ausnutzung der Personalfluktuation gewährleistet werden. Da ein Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befristet beschäftigt ist, ist die Deutsche Telekom AG allerdings selbst Verursacher von Fluktuation. Es steht daher zu befürchten, daß nach Ablauf der Befristung im Jahre 1997 der Arbeitsplatzabbau durch den Wegfall dieser Beschäftigungsverhältnisse realisiert wird. Ebenfalls debattiert wird die Frühverrentung und das Ausloben von Abfindungen, um dem freiwilligen Verlassen der Deutschen Telekom AG Attraktivität zu verleihen. Eine Frühverrentung von Angestellten der Deutschen Telekom AG belastet allerdings die Kassen der Rentenversicherer und steht in diametralem Widerspruch zum erklärten Ziel der Bundesregierung, die Frühverrentung zu stoppen. Der vorzeitige Ruhestand der von der Deutschen Telekom AG übernommenen Beamten belastet die Bundeskasse und bürdet damit den Steuerzahlern die Kosten für eine schlankere Telekom auf.

Die Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes bringt für die Deutsche Telekom AG den Zielkonflikt mit sich, einerseits zu betriebswirtschaftlicher Effizienz gezwungen zu sein und daher deutliche Rationalisierungsschritte einleiten zu müssen, andererseits aber durch den Infrastrukturauftrag gemäß Artikel 87f. des Grundgesetzes in Verbindung mit ihrer derzeitigen Stellung am Markt zu einer flächendeckenden Versorgung verpflichtet zu sein. Überdies hat die Deutsche Telekom AG in den letzten Jahren Investitionen in die Telekommunikationsinfrastruktur der neuen Bundesländer in einem Maße getätigt, die unter der strategischen Perspektive eines Unternehmens auf einem hart umkämpften Markt allenfalls langfristig lohnend sind. Darin liegen Risiken der rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung einer volkswirtschaftlich bedeutsamen Infrastruktur.

Im Vergleich zu Investitionen sind Arbeitsplätze hierzulande zu einer Größe geworden, über die immer stärker kurzfristig verfügt

wird. Die Bundesregierung hat als Ergebnis ihrer Politik eine Rekordarbeitslosigkeit zu verantworten, zu deren Lösung die IG Metall ein Bündnis für Arbeit vorgeschlagen hat. Die Bundesregierung hat sich dem angeschlossen. Sie kann ihren Willen zu einer Besserung der untragbaren Zustände auf dem Arbeitsmarkt dadurch unter Beweis stellen, daß sie als Eigentümer der Deutschen Telekom AG darauf hinwirkt, daß bei der Deutschen Telekom AG die von ihr vorgeschlagenen Punkte umgesetzt werden, die zu mehr Arbeit führen sollen.

Für die Beschäftigten der Deutschen Telekom AG drohen nicht nur wegen des angekündigten Stellenabbaus Nachteile. Nach Abbau von Arbeitskräften mit befristeten Verträgen droht für die bei der Deutschen Telekom AG verbleibenden Beamten die Versetzung in Niederlassungen mit einer Unterdeckung des Personalstandes, die es vor allem in den neuen Bundesländern gibt. Besonders Beamte der unteren Besoldungsgruppen könnten dies subjektiv als soziale Härte empfinden.

Begründet wird der Personalabbau mit Kostensenkungen für die Deutsche Telekom AG und der Notwendigkeit, die Produktivität pro Mitarbeiter bis zum Jahr 2000 auf 500 000 DM pro Kopf zu verdoppeln. Wenig Klarheit besteht jedoch darüber, wie die Kosten der Deutschen Telekom AG strukturiert sind, und in welchem Verhältnis die Personalkosten zu anderen Verbindlichkeiten stehen. Beginnend mit der Verkabelung von Privathaushalten mit TV-Kabelnetzen Mitte der 80er Jahre bis zur flächendeckenden Versorgung der neuen Bundesländer mit moderner Telekommunikationstechnik in den letzten Jahren, hat die Deutsche Telekom AG enorme Investitionen in die Infrastruktur getätigt, die allerdings durch das Anhäufen von Schulden finanziert wurden. Zu fragen ist daher, ob der Personalabbau allein mit einem Personalüberhang zu begründen ist, oder ob nicht auch andere in ihrer Entwicklung absehbare Kostenzwänge zu den Ursachen gehören.

In den Aussagen der Bundesregierung wird die Telearbeit eine Bedeutung bei der Schaffung bzw. Sicherung von Arbeitsplätzen zugewiesen. Der Tarifvertrag zwischen der Deutschen Telekom AG und der Deutschen Postgewerkschaft zur Erprobung alternierender Heimarbeit wurde als wichtiger Schritt in diese Richtung bezeichnet. Neben der Teleheimarbeit werden auch der Telearbeit an der technischen Infrastruktur des Unternehmens von dezentralen Telearbeitszentren aus zusätzliche und neue Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung eingeräumt, was die Chancen zu einer sozialverträglichen Technikgestaltung bietet.

Die Nutzung der Telearbeit bietet der Deutschen Telekom AG verschiedene Vorteile. Sie hätte den betriebswirtschaftlichen Vorteil, flexibel auf einen organisatorischen und personellen Wandel reagieren zu können. Die Deutsche Telekom AG nutzt Telearbeit heute bereits bei der Fernwartung von digitalen Vermittlungsstellen. Sie könnte Telearbeit aber auch zur Verminderung von ökologischen Belastungen und vor allem zur sozialverträglichen Umgestaltung des Betriebs auch bei anderen Teilen

des technischen Betriebs nutzen, die computergestützt arbeiten. Die Deutsche Telekom AG hat durch die Umstrukturierung verschiedener Organisationseinheiten und deren Zuordnung zu unterschiedlichen Niederlassungen besonders im technischen Bereich neue Arbeitsstrukturen geschaffen. Die neuen Organisationseinheiten waren zuvor räumlich getrennt und werden nun zusammengefaßt, was zu einem Arbeitsplatztourismus mit entsprechenden ökologischen Folgen führt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener technischer Betriebseinheiten, die bislang ihre Arbeit per Computer erledigen, könnten dies auch in Zukunft von ihren bisherigen Einsatzorten aus tun, obwohl sie anderen Organisationseinheiten zugeordnet wurden. Vermieden würden damit für die Beschäftigten Versetzungen oder längere Anfahrtwege zu neuen Arbeitsplätzen. Die Deutsche Telekom AG würde so nicht allein die ökologischen und sozialen Chancen der Telearbeit demonstrieren, sondern zugleich auch für die Telearbeit nötige technische und organisatorische Kompetenz.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie hoch ist die Zahl der Beschäftigten bei der Deutschen Telekom AG – jeweils ausgewiesen nach alten und neuen Bundesländern – im Beamtenverhältnis, im Angestelltenverhältnis, als Arbeiter und die Zahl befristeter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?

2. Wie verteilen sich die befristeten Arbeitsverhältnisse auf die Niederlassungen?

3. Wie viele befristete Arbeitsverhältnisse laufen 1997 aus, bei wie vielen davon ist eine Verlängerung absehbar?

4. In welchen Niederlassungen der Deutschen Telekom AG gibt es einen Minderbedarf an Personal, wo gibt es Personalüberhang, und wie hoch sind diese Zahlen genau?

5. Wie hoch ist die Zahl der Beamten bei der Deutschen Telekom AG, die im Zuge personalabbaurelevanter Umstrukturierungsmaßnahmen für eine Versetzung in Frage kommen, und nach welchen Gesichtspunkten werden diese ausgewählt?

6. Sind im Zuge derartiger Versetzungen Ausgleichsmaßnahmen geplant?

   Wenn ja, welche?

7. Welche konkreten Angebote zur Versetzung zu anderen Bundesbehörden hat die Bundesregierung Beamtinnen und Beamten der Deutschen Telekom AG bisher gemacht, bzw. welche Offerten wird die Bundesregierung künftig unterbreiten?

   Inwieweit ist bis jetzt von diesen Angeboten Gebrauch gemacht worden?

8. Welches Ausmaß hatte die Personalfluktuation bei der Deutschen Telekom AG für die Jahre ab 1989 im einzelnen?

9. Welchen Anteil an den Gesamtkosten der Deutschen Telekom AG haben jeweils die Personalkosten und die Verbindlichkeiten, die durch zurückliegende Investitionen entstanden sind?

10. Wie gliedert sich der bisherige und geplante Personalabbau bei der Deutschen Telekom AG nach den einzelnen Sektoren auf?

    Welcher fachliche Bereich hat dabei den größten Anteil am Personalabbau zu leisten, und wodurch ist dies bedingt?

11. In welchen fachlichen Bereichen der Deutschen Telekom AG gibt es einen Bedarf an Arbeitskräften?

12. Welche Umschulungsmaßnahmen hat die Deutsche Telekom AG für ihr Personal durchgeführt, und welche sind geplant?

13. Gibt es Pläne der Bundesanstalt für Arbeit, für arbeitslos gewordene ehemalige Telekom-Mitarbeiter mit einer Telekom-spezifischen Berufsausbildung Umschulungsmaßnahmen anzubieten, die ihrer besonderen Qualifikation entsprechen?

14. Wie hoch ist derzeit die Zahl freier Stellen in Bereichen, für die Telekom-Techniker besonders qualifiziert sind?

    Um welche Bereiche handelt es sich dabei im einzelnen?

15. Wie viele neue Arbeitsplätze sind durch die in den letzten Jahren am Markt tätigen Mobilfunkunternehmen entstanden und in welchen Berufsgruppen?

16. Mit wie vielen neuen Arbeitsplätzen rechnet die Bundesregierung in der Folge der Liberalisierung des Telekommunikationsmarktes speziell durch die Freigabe der Netze zum 1. Juli 1996 (corporate Networks) und zum 1. Januar 1998 (vollständige Liberalisierung), und welche Berufsgruppen wird dies ihrer Ansicht nach betreffen?

17. Welche Mehrkosten entstehen durch den Arbeitsplatzabbau bei der Deutschen Telekom AG für die Bundesanstalt für Arbeit?

18. Welche Mehrkosten entstehen bei einem Arbeitsplatzabbau durch die Frühverrentung von Angestellten, Arbeitern, und welche Aufteilung zwischen der Deutschen Telekom AG und den Rentenversicherungsträgern ist dabei vorgesehen?

19. Welche Mehrkosten entstehen bei einem Arbeitsplatzabbau durch vorzeitigen Ruhestand für Beamte der Deutschen Telekom AG, und wer trägt die Kosten?

20. Wie will die Deutsche Telekom AG sicherstellen, daß die Qualifikationsstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Telekom AG auch nach dem Personalabbau den Anforderungen entspricht?

21. Wie hoch schätzt die Deutsche Telekom AG die Anzahl gegenwärtig bestehender Telearbeits- und Teleheimarbeitsplätze insgesamt?

    Wie hoch ist der Anteil der Deutschen Telekom AG daran?

22. Welche Anzahl von Telearbeits- und Teleheimarbeitsplätzen strebt die Deutsche Telekom AG in ihrem Bereich an, wieviel hält sie für machbar?

23. Welche Kriterien legt die Deutsche Telekom AG bei der Einrichtung von Telearbeitsplätzen zugrunde?

24. In welchem Umfang spielen dabei die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Rolle?

25. Gibt es aus Sicht der Deutschen Telekom AG besondere Gründe, die der Einrichtung von Telearbeitsplätzen entgegenstehen?

26. Welche ersten Erfahrungen hat die Deutsche Telekom AG mit ihrem ersten, mit der Deutschen Postgewerkschaft geschlossenen Tarifvertrag zur alternierenden Telearbeit in der Praxis gemacht?

27. Beabsichtigt die Deutsche Telekom AG neben der Einrichtung von Teleheimarbeitsplätzen auch, die Zahl der Telearbeitsplätze im technischen Betrieb zu steigern?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, wie hoch ist das Telearbeitspotential in diesem Bereich?

28. Sieht die Deutsche Telekom AG die Möglichkeit, die Neuorganisation der Betriebsbüros Technischer Betrieb zwischen den Standorten Minden und Detmold sowie zwischen Bad Kissingen, Würzburg/Aschaffenburg und Bamberg durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen als örtlich verteilte Organisationsform zu realisieren?

    Wenn nein, warum nicht?

Bonn, den 11. März 1996

Dr. Manuel Kiper
Joseph Fischer (Frankfurt), Kerstin Müller (Köln) und Fraktion

Druck: Thenée Druck, 53113 Bonn, Telefon 91781-0
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333